



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Kerinci

Cahaya Rahma Izandy^{1*}, Robi Hendra², Akhmad Habibi³

¹Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, cahayarahma579@gmail.com

²Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

³Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

*Corresponding Author: cahayarahma579@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of school leadership, work environment, work motivation, and work discipline on teacher performance. A quantitative approach was employed, using Partial Least Squares (PLS) analysis through the SmartPLS application. The results show that all independent variables in the model have a positive and significant effect on the dependent variable. School leadership was found to have a direct influence on both work motivation and teacher performance. Work motivation also affects work discipline and teacher performance, while work discipline directly influences performance. Additionally, the work environment contributes to improvements in both discipline and teacher performance. These findings indicate that teacher performance improvement is not solely determined by individual factors, but is also greatly influenced by leadership roles and a supportive work environment. The implications of this research highlight the importance of school management in strengthening leadership, creating a conducive work environment, and continuously fostering teacher motivation and discipline.*

Keywords: *Principal Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam model berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja guru, sementara disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin dan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen sekolah untuk memperkuat aspek kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta

membangun motivasi dan kedisiplinan guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama para guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan perhatian serius terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik dari aspek internal maupun eksternal (Amri et al., 2021). Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pedagogik dan profesionalismenya semata, tetapi juga oleh lingkungan kerja, kepemimpinan di sekolah, budaya organisasi, serta sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan secara berkelanjutan.

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru yang berkinerja baik tidak hanya mampu menyampaikan materi tetapi juga membentuk karakter dan kompetensi siswa sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Banyak studi menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sekolah, antara lain gaya kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja guru, dan tingkat disiplin kerja (Pardosi & Utari, 2021).

Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai pengarah, motivator, dan supervisor bagi guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional atau perilaku kepemimpinan efektif mampu meningkatkan komitmen, inovasi, dan kinerja guru melalui pemberian arahan, pengembangan kompetensi, serta dukungan profesional. Oleh karena itu, variabel kepemimpinan kepala sekolah secara konsisten ditemui berpengaruh positif terhadap kinerja guru (El Achi et al., 2025).

Selain itu, lingkungan sekolah juga merupakan faktor yang tidak kalah penting. Lingkungan yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, mampu menumbuhkan kenyamanan, semangat, dan kreativitas guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong keterikatan kerja serta meningkatkan produktivitas guru, sedangkan lingkungan yang kurang memadai justru dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja (Zhenjing et al., 2022). Faktor lain yang berpengaruh adalah motivasi kerja guru, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang mendorong guru untuk menunjukkan dedikasi, inovasi, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang tinggi terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja guru dan menjadi salah satu prediktor utama keberhasilan pembelajaran (Kumari & Kumar, 2023).

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang sering bermasalah. Banyak guru di daerah masih menghadapi keterbatasan penghargaan finansial, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya apresiasi terhadap prestasi, yang akhirnya menurunkan semangat kerja. Padahal, motivasi yang tinggi terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja guru dan menjadi salah satu prediktor utama keberhasilan pembelajaran (Yani, 2023). Demikian pula, disiplin kerja guru di lapangan belum sepenuhnya baik. Masih ditemui kasus guru yang sering meninggalkan jam mengajar, kurang mematuhi aturan sekolah, dan tidak konsisten dalam administrasi pembelajaran. Tingkat disiplin yang rendah ini berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi penentu penting kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan kewajiban, mematuhi aturan sekolah, mengelola waktu secara efektif, serta menampilkan profesionalisme dalam

pembelajaran. (Utari & Rasto, 2019). Selain itu, disiplin kerja juga menjadi penentu penting kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan kewajiban, mematuhi aturan sekolah, mengelola waktu secara efektif, serta menampilkan profesionalisme dalam pembelajaran.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen). Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Amin et al., 2023) populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada di kabupaten kerinci sebanyak 5.672 guru. Sampel yang di peroleh dalam penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 361 guru. Jumlah ini di dapatkan berdasarkan perhitungan dengan menggunakan calculator.net dengan margin of error sebesar 5%. (Subhaktiyasa, 2024).

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berbasis *google form* dalam pengumpulan data. Pemilihan variable ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi penggunaan, kemudahan dalam proses distribusi, serta kemampuan untuk menjangkau responden dalam jumlah luas, mengingat kondisi geografis Kabupaten Kerinci yang cukup luas (Alasyari et al., 2023). Penyusunan kuesioner dalam penelitian ini mengacu pada penelitian teoritis yang sebelumnya sudah di ukur sehingga memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Penelitian ini menggunakan skala liker 1-5 yang di gunakan untuk mengukur tingkat persepsi atau sikap terhadap suatu pertanyaan. Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang akan diukur dengan menggunakan alat yang telah divalidasi (Tambunan et al., 2024). Kepemimpinan transformasional diukur dengan menggunakan alat ukur dari (Oley et al., 2023), budaya organisasi di ukur dari (Bharata, 2016), selanjutnya lingkungan kerja dan kinerja di ukur dari (Sahda et al., 2024) dan pengembangan sumber daya manusia di ukur dari (Mayliza & Tanjung, 2022).

Teknik *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) digunakan melalui perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menganalisis data dan menguji efek moderator pada penelitian ini. PLS- SEM dipilih sebagai metode analisis utama dalam penelitian ini karena beberapa variabel (Nurhalizah et al., 2023). Dalam penelitian ini, terdapat 5 variabel, yang menunjukkan bahwa PLS-SEM dapat mendukung model dengan interaksi yang kompleks yang melibatkan beberapa variabel- variabel dan jalur (Adam, 2015). *Struktural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM -PLS) merupakan analisis variabel untuk mengevaluasi model yang terdiri dari hubungan linier antara variable yang biasanya merupakan variable yang tidak dapat diamati secara langsung (Fajar et al., 2024).

Terdapat 2 evaluasi model dalam penelitian ini yaitu: Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Evaluasi ini bertujuan untuk membuktikan bahwa model pengukuran telah valid dan reliabel (Sholiha & Salamah, 2015). Dalam Evaluasi model pengukuran ini terdapat 3 evaluasi yaitu *Convergent Validity* dengan dilihat nilai *loading factor* diharapkan $> 0,7$, *Discriminat Validity* dengan dilihat nilai *cross loading* $> 0,7$ dan *Internal Consistency* dilihat dari nilai *composite Reliability* harus bernilai $> 0,7$ (Amiruddien et al., 2021). Dapat dilihat dari *koefisien Cronbach Alpha* dan evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) Evaluasi model bertujuan memprediksi hubungan antar variabel laten. Analisis ini meliputi pengujian koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan prediktif model, dengan kategori substansial ($> 0,67$), moderat ($> 0,33$), dan lemah ($> 0,19$). Selanjutnya, *effect size* (f^2) digunakan untuk melihat kontribusi variabel independen dengan kategori kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35), sedangkan *path coefficients* mengukur arah serta kekuatan

hubungan antar variabel laten dengan kategori lemah (0,10–0,29), sedang (0,30–0,49), dan kuat ($\geq 0,50$) (Hair et al., 2021). Selain itu, *predictive relevance* (Q^2) digunakan untuk memvalidasi model, di mana nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki relevansi prediktif yang baik (Haryono, 2019). (Agustina & Sugiarti, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada itu riset hasil ditemukan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh penting pada kinerja guru. Keputusan untuk menggunakan PLS-SEM dalam penelitian ini didasarkan pada kemampuan prediktifnya yang kuat. Selain itu, penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS (Hair et al., 2017) untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk membangun model yang menjelaskan interkoneksi antar variabel yang memengaruhi kinerja guru kinerja. Para sarjana mengakui bahwa sistem pendidikan bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai variabel yang saling berinteraksi. Karena itu, beberapa variabel dikenali sebagai elemen yang memberikan dampak pada kinerja guru.

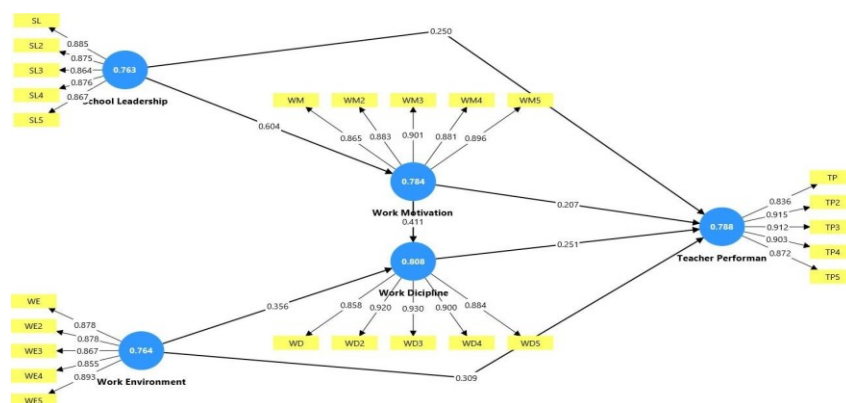
Untuk menyediakan desain penelitian yang kuat dalam Smart PLS, perlu dilakukan validasi instrumen. Proses ini memastikan bahwa instrumen mengukur variabel yang dimaksud secara akurat (Hair, Matthews, Matthews, & Sarstedt, 201). Penelitian ini menggunakan metodologi validitas konvergen. Dan diskriminatif keabsahan ke mengesahkan itu temuan. Cerdas tolong 3.2.9 adalah dimanfaatkan untuk ini tujuan. Proses ini memerlukan serangkaian langkah berurutan: 1. Masukkan data mentah dalam format Excel menggunakan format CSV yang dibatasi koma. 2. Setelah data mentah dimasukkan, lakukan analisis data menggunakan langkah-langkah berikut:

Tabel 1. VIF, JALAN, rho_A, Keandalan Komposit, dan Cronbach

Construct	Indikator	Mean	Loading	VIF	Rho_A	Ave	Composite Reability	Cronbach
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	SL SL2	3.909	0.885	3.031	0.923	0.763	0.941	0.922
	SL3 SL4	3.947	0.875	2.764				
	SL5	3.853	0.864	2.655				
		3.939	0.876	2.819				
		3.881	0.867	2.685				
Lingkungan Sekolah (X2)	WE WE2	3.920	0.878	2.896	0.924	0.764	0.942	0.923
	WE3 WE4	3.895	0.878	2.930				
	WE5	3.981	0.867	2.651				
		3.892	0.855	2.684				
		3.864	0.893	3.269				
Motivasi Kerja (X3)	WM	3.565	0.865	2.549	0.938	0.784	0.948	0.931
	WM2	3.402	0.883	2.961				
	WM3	3.296	0.901	3.521				
	WM4	3.205	0.881	4.202				
	WM5	3.053	0.896	4.403				
Disiplin Kerja (X4)	WD WD2	4.133	0.858	2.997	0.944	0.808	0.955	0.940
	WD3	4.116	0.920	4.535				
	WD4	3.972	0.930	4.741				
	WD5	3.898	0.900	3.642				
		3.734	0.884	3.097				
Kinerja Guru (Y1)	TP TP2	4.069	0.836	2.377	0.934	0.788	0.949	0.933
	TP3 TP4	4.086	0.915	3.928				
	TP5	3.909	0.912	3.781				
		3.781	0.903	3.717				

3.612 0.872 2.962

Tabel 1 mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil analisis outer model dengan SmartPLS 4, seluruh konstruk dalam penelitian ini kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru memiliki kualitas instrumen yang sangat baik. Seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai loading factor di atas 0.7, AVE di atas 0.5, serta composite reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0.7, yang mengindikasikan validitas konvergen dan reliabilitas internal yang kuat. Nilai VIF juga berada di bawah 5, menandakan tidak adanya multikolinearitas yang mengganggu. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya. Perangkat lunak PLS menampilkan hasil yang digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. PLS Algorithm Management Results

Semua indikator di dalam diagram diatas seperti Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru memiliki indikator dengan loading factor >0.7, yang berarti valid. Hubungan antar variabel laten juga signifikan dan positif, dengan pengaruh terbesar ditunjukkan oleh School Leadership terhadap Work Motivation (0.604), serta Work Motivation terhadap Work Discipline (0.411). Nilai R² yang tinggi (Work Motivation: 0.784, Work Discipline: 0.808, Teacher Performance: 0.788) menunjukkan bahwa model memiliki daya jelas yang kuat terhadap kinerja guru, dan seluruh variabel saling berkontribusi dalam membentuk kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	School Leadership	Teacher Performan	Work Dicipline	Work Enviroment	Work Motivation
School Leadership	0.873				
Teache Performan	0.727	0.888			
Work Dicipline	0.776	0.743	0.899		
Work Environment	0.508	0.685	0.566	0.847	
Work Motivation	0.604	0.665	0.593	0.531	0.885

Kriteria validitas diskriminan ditunjukkan oleh metode Fornell-Larcker dan kriteria pemuatan dan pemuatan silang. Angka-angka di luar diagonal yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan korelasi antara setiap variabel, sedangkan nilai-nilai diagonal menunjukkan nilai kuadrat dari rata-rata, yang menunjukkan bahwa nilai AVE untuk setiap variabel secara signifikan lebih tinggi daripada variabel-variabel lainnya. Karena itu, dia Bisa menjadi menyimpulkan itu itu persegi akar dari JALUR adalah lagi dibandingkan itu saat ini

hubungan yang disebutkan. Jika akar kuadrat dari rata-rata pada setiap variabel lebih besar dari nilai hubungan antara variabel dalam bentuk yang dievaluasi, maka bentuk tersebut dapat dianggap memiliki diskriminan yang dapat diterima. Keabsahan (Rambut dan dkk, 2011), membuat dia layak dari lebih jauh riset. Itu diskriminatif Hasil uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan Heterotrait- Monotrait Ratio dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	School Leadership	Teacher Performan	Work Dicipline	Work Enviroment	Work Motivation
School Leadership					
Teache Performan	0.784				
Work Dicipline	0.834	0.792			
Work Environment	0.551	0.736	0.608		
Work Motivation	0.641	0.705	0.616	0.542	

Beberapa peneliti menyatakan bahwa metode cross-loading dan Fornell-Larcker memiliki keterbatasan sensitivitas dalam menilai validitas diskriminan, sehingga pendekatan alternatif yang dikenal sebagai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dikembangkan untuk memberikan pengukuran yang lebih akurat. HTMT didasarkan pada konsep matriks multi-ciri dan multi-metode untuk mengevaluasi perbedaan antar konstruk reflektif. Agar validitas diskriminan dapat diterima, nilai HTMT harus berada di bawah 0,9 (Henseler et al., 2015). Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada tabel sebelumnya, seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan dan layak digunakan dalam model struktural.

Struktural Model Penilaian

Proses dari Struktural Model Penilaian melibatkan itu mengikuti tangga: 1. Menilai itu kolinearitas model struktural. 2. Menganalisis besarnya dan signifikansi statistik koefisien jalur. 3. R² merupakan kuadrat variabel endogen untuk prediksi dalam sampel. 4. F² merupakan ukuran kuadrat untuk prediksi dalam sampel. 5. Q² merupakan relevansi prediktif, khususnya untuk prediksi dalam sampel. Evaluasi model struktural tahap awal dipengaruhi oleh prinsip regresi berganda, khususnya untuk mengidentifikasi potensi masalah multikolinearitas. Multikolinearitas yang tinggi dapat mempengaruhi nilai dan arah koefisien jalur dalam model. Untuk mendeteksinya, digunakan nilai VIF, di mana nilai di bawah 3,0 menunjukkan bahwa multikolinearitas bukan masalah. Selain itu, korelasi bivariat antar konstruk juga perlu diperhatikan; jika melebihi 0,50, hal ini dapat menandakan pengaruh multikolinearitas terhadap hasil analisis. Jika multikolinearitas teridentifikasi, solusi yang disarankan adalah membentuk konstruk komposit tingkat lebih tinggi dari konstruk yang secara teoritis serupa (Cenfetelli & Bassellier, 2009).

Selanjutnya melibatkan evaluasi besarnya dan signifikansi statistik dari koefisien jalur. Prosedur ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi itu dipostulatkan asosiasi di antara konstruksi. Jalur koefisien adalah distandarkan nilai- nilai yang memiliki rentang +1 hingga -1, meskipun jarang mencapai +1 atau -1. Hal ini khususnya berlaku untuk model rumit yang memiliki banyak konstruksi terpisah di dalam model struktural. Nilai koefisien rute yang lebih dekat ke angka 0 menunjukkan suatu lebih rendah kemampuan ke ramalan itu bergantung membangun (endogen), sedangkan sebuah Nilai yang mendekati nilai absolut 1 menunjukkan kemampuan yang lebih kuat untuk memprediksi konstruk dependen. Gambar di atas menyajikan model hipotesis yang menggambarkan kontribusi parsial dari setiap variabel penelitian, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan Sekolah, motivasi kerja, disiplin

kerja terhadap kinerja guru pencapaian. Di dalam memesan ke menilai itu struktural model, itu belajar data adalah dianalisis menggunakan itu pendekatan bootstrapping, yang melibatkan pembuatan 361 sub-sampel. Model struktural untuk lima hipotesis penelitian.

Mirip dengan model regresi berganda, statistik dominan yang digunakan untuk menilai prediksi kemampuan dari struktural model adalah R². Itu koefisien dari tekad, Juga diketahui sebagai R-squared, adalah metrik statistik yang mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Prediksi adalah metrik yang menunjukkan kapasitas ke mengantisipasi berdasarkan hasil pada itu data digunakan untuk perhitungan. Namun, dia adalah penting perlu dicatat bahwa nilai R² tidak boleh digeneralisasikan ke seluruh populasi, karena hanya berlaku untuk data sampel (Rigdon, 2012; Sarstedt et al., 2014). Meskipun nilai R² minimal secara teoritis adalah 0, sangat tidak mungkin nilainya serendah itu dalam praktik. Mirip dengan regresi berganda, penyertaan lebih banyak variabel independen (konstruk) dalam model struktural menyebabkan peningkatan nilai R². Hal ini karena efek gabungan dari variabel independen secara langsung dikaitkan dengan variabel konstruk dependen.

Tabel 4. (R²) R Square

	R-square	R-square adjusted
Work Motivation	0.365	0.364
Work Dicipline	0.445	0.442
Teacher Performan	0.717	0.714

Ukuran kedua dari kemampuan prediksi model struktural adalah ukuran efek, yang memberikan memperkirakan dari itu prediktif kemampuan dari setiap mandiri membangun di dalam itu model. Ke menghitung ini nilai, masing-masing peramal membangun adalah secara sistematis dihapus dari itu model (SmartPLS melakukan ini secara otomatis), dan R² baru dihitung tanpa prediktor. Kemudian R² dengan prediktor dalam model dibandingkan dengan R² tanpa prediktor dalam model, dan perbedaan antara dua nilai R² menunjukkan apakah itu DIHAPUS membangun adalah A berarti peramal dari itu bergantung membangun (Rambut, Ukuran efek, disebut f², dinilai kecil, sedang, dan besar. Nilai di atas 0,02 dan hingga 0,15 dianggap kecil; nilai 0,15 dan hingga 0,35 dianggap sedang; dan nilai 0,35 dan di atasnya adalah efek besar (Cohen , (1988). Memengaruhi ukuran adalah Juga dipertimbangkan sebuah dalam sampel prediktif metrik, F Persegi nilai-nilai bisa menjadi terlihat pada Tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5. F Square (Effect Size F²)

Variabel	School Leadership	Teacher Performan	Work Dicipline	Work Enviroment	Work Motivation
School Leadership		0.081			0.576
Teache Performan					
Work Dicipline		0.077			
Work Environment		0.213	0.168		
Work Motivation		0.085	0.224		

Metrik ketiga yang digunakan untuk mengevaluasi prediksi juga merupakan nilai Q², yang disebut blindfolding (Geisser, 1974; Stone, 1974). Beberapa Para ahli menganggap metrik ini sebagai penilaian daya prediksi di luar sampel, dan sampai batas tertentu, memang demikian. Namun, metrik ini jelas bukan metrik model prediksi yang kuat seperti PLS-prediksi, dijelaskan di dalam itu Berikutnya melangkah. Kapan menafsirkan Q², nilai-nilai lebih besar dibandingkan nol adalah berarti, sementara nilai di bawah angka 0 menunjukkan kekurangan dari prediktif relevansi. Selain itu, Q² nilai-nilai lebih besar dibandingkan 0,25

Dan 0,50 merupakan relevansi prediktif sedang dan besar dari model PLS-SEM. Faktor inflasi varians (VIF) digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian. Multikolinearitas sering ditemukan dalam statistik. Multikolinearitas merupakan fenomena Di mana dua atau lagi mandiri variabel atau struktur eksogen adalah sangat berkorelasi, sehingga menyebabkan lemahnya daya prediksi model (Shmueli et al., 2019). Nilai VIF harus kurang dari 5, karena jika lebih dari 5 menunjukkan adanya kolinearitas antar konstruksi (Hair et al., 2020) nilai Q² Predict dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Model Fit

D ULS		
d _G	0.523	0.681
Chi square	1158.267	1293.281
NFI	0.873	0.858

Multikolinearitas diukur dengan variance inflasi faktor (VIF). Apabila nilai VIF melebihi 5,0 maka terdapat masalah multikolinearitas (Hair et al., 2017). Pada penelitian ini tidak terdapat nilai VIF yang melebihi 5,0 (Tabel 2) yang berarti multikolinearitas tidak menjadi masalah dalam penelitian ini. Uji goodness of fit model dapat dilihat dari nilai NFI \geq 0,662 yang dinyatakan fit. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3, diperoleh nilai Model Fit pada Tabel 8 berikut: Berdasarkan gambar di atas tentang tampilan model hipotesis pengaruh parsial masing-masing variabel penelitian yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru. Lebih jauh informasi tentang itu pengukuran hasil dari: 1) Jalur Koefisien, 2) STDEV, 3) Nilai-T, 4) Nilai-P dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Results of measuring Path Coefficient, STDEV, T-Value, and P- Value

Hypothesis	Path Coefficient	P values	Interpretasi
School Leadership -> Teacher Performan	0.250	0.000	Berpengaruh
School Leadership -> Work Motivation	0.604	0.000	Berpengaruh
Work Dicipline -> Teacher Performan	0.251	0.000	Berpengaruh
Work Environment -> Teacher Performan	0.309	0.000	Berpengaruh
Work Environment -> Work Dicipline	0.356	0.000	Berpengaruh
Work Motivation -> Teacher Performan	0.207	0.000	Berpengaruh
Work Motivation -> Work Dicipline	0.411	0.000	Bepengaruh

Tabel berikut merangkum hasil pengujian hipotesis hasil analisis menggunakan SmartPLS, seluruh hipotesis dalam model penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai $p < 0,05$ dan koefisien jalur (path coefficient) yang positif. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (0,250) dan motivasi kerja (0,604), yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi dan kinerja guru. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru (0,207) dan disiplin kerja (0,411), yang berarti guru yang termotivasi cenderung lebih disiplin dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (0,251), menandakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan performa kerja. Lingkungan sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (0,309) dan disiplin kerja (0,356), yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan disiplin dan performa guru. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan sekolah memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru secara positif dan signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Kab. Kerinci dengan menggunakan sampel sebanyak 361 guru. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan sekolah (X2), motivasi kerja (X3), disiplin kerja (X4) dan kinerja guru (Y). Lima hipotesis diajukan untuk mengeksplorasi hubungan langsung dan tidak langsung di antara variabel-variabel tersebut. Temuan penelitian mendukung semua hipotesis, dengan hubungan yang signifikan sesuai dengan pertanyaan penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (koefisien 0,250) dan motivasi kerja (koefisien 0,604). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2016) dan Sutarto (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru melalui arahan yang jelas, dukungan, dan keteladanan. Kepemimpinan yang efektif menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memberikan dorongan psikologis yang memperkuat motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Disiplin Kerja Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (0,207) dan disiplin kerja (0,411). Temuan ini sejalan dengan penelitian Handoko (2018) yang menegaskan bahwa guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan memiliki komitmen yang kuat terhadap tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan disiplin dan kinerja. Selain itu, penelitian oleh Sardiman (2017) juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor internal penting yang mendorong individu untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, termasuk dalam konteks pendidikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,251. Hal ini mendukung temuan dari Hasibuan (2016) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah cerminan dari keseriusan dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, sehingga guru yang disiplin akan lebih tepat waktu, tertib dalam tugas, dan profesional, yang berujung pada peningkatan hasil kerja. Penelitian oleh Nawawi (2019) juga memperkuat bahwa kedisiplinan berkontribusi langsung terhadap kualitas kinerja pegawai, termasuk guru.

Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja dan Disiplin Guru Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (0,309) dan disiplin kerja (0,356). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun psikososial yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku disiplin dan produktivitas. Studi oleh Rivai (2020) juga menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SmartPLS, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam model penelitian ini terbukti signifikan dengan nilai $p < 0,05$ dan koefisien jalur positif. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam hal komunikasi, pemberian teladan, dukungan, dan pengambilan keputusan maka akan semakin tinggi tingkat motivasi dan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi fondasi utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pertumbuhan profesional guru.

Selain itu, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan disiplin kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik

cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap hasil kerja mereka. Disiplin kerja juga terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kesadaran terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab kerja akan lebih mampu mencapai target-target kinerja yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Dengan demikian, motivasi dan disiplin kerja bukan hanya faktor internal semata, melainkan juga dipengaruhi oleh kebijakan dan atmosfer organisasi sekolah.

Lingkungan sekolah, baik secara fisik maupun psikologis, turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, serta relasi sosial yang harmonis antarpegawai, memberikan rasa puas dan tenang dalam menjalankan tugas, sehingga mendorong guru untuk bekerja dengan lebih tertib dan maksimal. Dengan melihat hubungan antarvariabel yang saling memperkuat, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak bisa berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu secara konsisten memperhatikan dan mengelola keempat aspek tersebut sebagai satu kesatuan strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

REFERENSI

- Adam, T. (2015). Pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Square (PLS) serta pemakaiannya dalam penelitian manajemen. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 1–15.
- Adam, K. (n.d.). *METODE PARTIAL LEAST SQUARE (PLS) DAN TERAPANNYA (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone)*. 53–68.
- Agustina, P. A., & Sugiarti, H. (2024). Structural Equation Modeling for the Influence of Effectiveness, Lifestyle, and Income Level on the Use of E-Wallet Services by Urban Workers'. *Jurnal Ilmiah Sains*, 24(April), 70–79. <https://doi.org/10.35799/jis.v24i1.54458>
- Agustina, D., & Sugiarti, E. (2024). Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 145–158.
- Ahmad, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 115–126. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7x9zg>
- Amin, A., Sutrisno, & Fadli, M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dalam pendidikan dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 201–212.
- Amiruddien, M., Sari, P., & Hakim, R. (2021). Analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan SmartPLS. *Jurnal Statistika dan Riset Operasi*, 7(1), 45–53. <https://doi.org/10.21009/jsro.071.05>
- Amri, S., Asbari, M., & Prasetyo, Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.1234/jimb.v21i2.123>
- Subhaktiyasa, P. (2024). Teknik sampling dalam penelitian sosial menggunakan calculator.net. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 2(1), 88–95.
- Haryono, S. (2019). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhawas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI*. 4(1), 117–124.
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023).

- 14(1), 15–31.
- Amiruddien, M., Widodo, A. P., & Isnanto, R. R. (2021). Evaluasi Tingkat Penerimaan Sistem Manajemen Aset Menggunakan Metode HOT-FIT. *J. Sistem Info. Bisnis*, 11(2), 87–96. <https://doi.org/10.21456/vol11iss2pp87-96>
- Amri, U., Rifma, R., & Syahril, S. (2021). Konsistensi Kebijakan Pendidikan di Indonesia. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2200–2205. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.778>
- Di, K., & Teknologi, D. (n.d.). *Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap*.
- El Achi, S., Jabbour Al Maalouf, N., Barakat, H., & Mawad, J. L. (2025). The Impact of Transformational Leadership and Work Environment on Teachers' Performance in Crisis-Affected Educational Settings. *Administrative Sciences*, 15(7), 1–21. <https://doi.org/10.3390/admsci15070256>
- Fajar, F. H. P., Budi Warsito, & Aris Sugiharto. (2024). Pengembangan Aplikasi Analisis PLS-SEM berbasis R Shiny dan Penerapan UTAUT2 untuk Evaluasi Penerimaan Sistem Informasi. *JST (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 13(1), 147–158. <https://doi.org/10.23887/jstundiksha.v13i1.68568>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Mayliza, R., & Tanjung, A. (2022). *PENGARUH PENERAPAN KNOWLADGE MANAGEMENT DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CPJF FRAM kualitas*, 2, 1239–1256.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Jambi, U. (2023). *Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada*. 6(2), 125–135.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Pardosi, J., & Utari, T. I. (2021). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, 10, 465. <https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.1>
- Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT*. 1(2).
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 4(2), 169–174.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731 2023 – Mei 2024
- Tambunan, H. N., Maruli, S., & Pandiangan, T. (2024). *Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 4(2), 650–658.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Yani, A. (2023). Analysis of the Factors Influencing Teacher Work Motivation at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Kerinci. *International Journal of Science and Society*, 5(2), 184–194. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i2.686>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>